Gouvernement du Québec

12 LE CONTENU DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN REGARD DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL QUÉBEC, 1981

Commission des normes du travail

LE CONTENU DES CONVENTIONS COLLECTIVES EN REGARD DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL QUÉBEC, 1981

Pierre Croisetière
Direction du secrétariat
et de la recherche
Commission des normes du travail

FÉVRIER 1984

Dépôt légal - 2e trimestre 1985
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-550-11962-2

Copyright: Commission des normes du travail

PRÉSENTATION

La présente étude se veut d'abord descriptive en ce qu'elle compare certaines des conditions de travail incluses dans les conventions collectives aux normes minimales de travail. Ces comparaisons permettent de situer les normes minimales de travail par rapport aux conditions de travail qui figurent dans les conventions collectives.

L'étude repose sur le contenu des conventions collectives qui étaient en vigueur au Québec le 31 décembre 1981.

Nicole Lemay
Coordonnatrice à la recherche
Direction du secrétariat et
de la recherche
COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

TABLE DES MATIÈRES

		page
INTRODUCTION		4
MÉTHODOLOGIE		4
Sections		
1-	Le salaire minimum	7
2-	La durée de la semaine de travail	8
3-	La rémunération du temps supplémentaire	10
4-	L'indemnité de présence au travail	11
5-	Les jours fériés chômés et payés	12
	5.1 Le nombre et l'identification des jours fériés	12
	5.2 Les conditions d'éligibilité aux jours fériés	14
	5.3 Les jours fériés coïncidant avec un jour de repos	15
	5.4 Les jours fériés coïncidant avec un congé annuel	16
	5.5 La rémunération du travail exécuté un jour férié	17
6-	Les congés annuels payés	19
	6.1 La durée des congés annuels	19
	6.2 La rémunération des congés annuels	21
7-	Les jours normaux de travail par semaine et le repos hebdomadaire	23
8-	Les congés de deuil	24

9-	Les congés de mariage, de paternité et d'adoption	25
	9.1 Présence d'un congé payé à l'occasion du mariage du salarié	25
	9.2 Présence d'un congé payé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant	26
10-	Le préavis de mise à pied et de licenciement	26
11-	Les uniformes de travail	28
12-	Le congé de maternité	28
	12.1 Présence d'un congé de maternité et durée de service requise	28
	12.2 La durée du congé de maternité	29
	12.3 Le cumul de l'ancienneté pendant le congé de maternité	30
	12.4 L'extension possible du congé de maternité	31
CONCLUSION		32
ANNEXE 1		34
ANNEXE 2		37

INTRODUCTION

Les conventions collectives contiennent un certain nombre de dispositions portant sur un ensemble varié de conditions de travail incluant le salaire, les jours fériés, la durée du travail, le congé de maternité, etc... Des normes minimales de travail existent pour certaines de ces conditions de travail dans la Loi et le Règlement sur les normes du travail. L'objectif de ce rapport est de comparer les dispositions contenues dans les conventions collectives en vigueur au Québec aux différents minima fixés dans la législation québécoise sur les normes du travail. Ces comparaisons permettent de situer les normes du travail par rapport aux tendances du marché du travail, telles que reflétées dans les conventions collectives, et incidemment de comparer les conditions de travail des salariés syndiqués à celles des salariés non-syndiqués; ces derniers étant principalement protégés par la législation sur les normes du travail.

Cette analyse est basée sur le contenu des quelques 3 046 conventions qui étaient en vigueur au Québec le 31 décembre 1981*. Ces conventions couvraient 526 650 salariés, soit près de 22% de la main-d'oeuvre salariée du Québec, estimée à 2 447 000 personnes en 1981 (Statistique Canada).

METHODOLOGIE

Pour mener à bien la comparaison du contenu des conventions collectives et des normes du travail, nous nous sommes basés sur la Codification administrative de la Loi et des Règlements sur les normes du travail et de la Loi sur la fête nationale (août 1982), ainsi que sur le contenu des

---

* Ces données ne tiennent pas compte des conventions qui étaient échues le 31 décembre 1981. En 1981, le Québec comptait au total 880 199 salariés syndiqués.

conventions collectives en vigueur au Québec le 31 décembre 1981. L'année de référence est généralement l'année 1981, mais quelques données se rapportent à 1980. Le contenu des conventions collectives est codifié et saisi sur le fichier des conventions collectives au ministère du Travail depuis 1979*. Nous avons choisi dans la grille d'analyse du fichier un ensemble de trente-trois variables qui correspondent à autant de conditions de travail pour lesquelles existent des normes minimales du travail. Ces variables sont identifiées à l'annexe 1. L'analyse du contenu des conventions, en regard des normes minimales du travail, a porté spécifiquement sur ces variables. Celles-ci ont été regroupées dans les douze thèmes suivants pour les fins de l'analyse:

Liste des thèmes

Sections		page
1-	Le salaire minimum	7
2-	La durée de la semaine de travail	8
3-	La rémunération du temps supplémentaire	10
4-	L'indemnité de présence au travail	11
5-	Les jours fériés chômés et payés	12
6-	Les congés annuels payés	19
7-	Les jours normaux de travail par semaine et le repos hebdomadaire	23
8-	Les congés de deuil	24
9-	Les congés de mariage, de paternité et d'adoption	25
10-	Le préavis de mise à pied et de licenciement	26
11-	Les uniformes de travail	28
12-	Le congé de maternité	28

* Voir: Ministère du travail et de la Main-d'oeuvre (Qué.), Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec, 1981.

Dans le texte, le terme «Loi», avec la majuscule, se rapporte à la Loi sur les normes du travail.

Il est à noter qu'une convention collective en vigueur en vertu du Code du travail ou un décret contenant des dispositions inférieures aux normes du travail continue d'avoir effet jusqu'à la date de son expiration en autant que la convention ou le décret ait été en vigueur le 16 avril 1980, ou ait été signé dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent (art. 157 de la Loi). Les normes concernant le salaire minimum et le congé de maternité doivent néanmoins s'appliquer depuis le 16 avril 1980 (art. 157).

Au début de chaque section (et sous-section), nous identifions les normes du travail qui se rapportent à une condition de travail spécifique; nous décrivons ensuite les dispositions des conventions collectives qui se rapportent à cette condition de travail.

1- *Le salaire minimum*

a) *Les normes du travail*

Le Règlement sur les normes du travail fixe le salaire minimum payable à un salarié de dix-huit ans et plus à 4,00$ l'heure et celui payable à un salarié de moins de dix-huit ans à 3.54$ l'heure (art. 3).

Le salaire minimum payable à un salarié qui reçoit habituellement des pourboires et qui est âgé de dix-huit ans et plus est de 3,28$ l'heure et celui payable à un salarié de moins de dix-huit ans est de 3,54$ l'heure (art. 4).

Le salaire minimum payable au domestique qui réside chez son employeur est de 134$ par semaine (art. 5).

b) *Les dispositions des conventions collectives*

Les conventions qui prévoient l'ajustement du salaire de base au salaire minimum sont relativement peu nombreuses. En 1981, elles ont représenté environ 8% de l'ensemble des conventions en vigueur au Québec, soit 234 conventions sur 3 046. Le nombre des salariés visés par une clause d'ajustement s'établissait à 25 104 personnes, ce qui représentait 4,8% des salariés couverts par une convention, au nombre de 526 650.

Les salariés dont la convention prévoit un ajustement travaillent principalement dans les industries du vêtement (52%), de l'hébergement et de la restauration (14%), du meuble (6%), du cuir (4%), du textile (4%) et de la bonneterie (3%). Dans ces*

---

* *Ces chiffres sont tirés d'une sortie du fichier des conventions collectives portant sur les conventions qui contenaient une clause d'ajustement au salaire minimum, le 25 avril 1983. Ces conventions, au nombre de 395, comprenaient à la fois des conventions en vigueur et des conventions échues; elles couvraient 44 157 salariés.*

industries, le salaire minimum est versé aux employés nouvellement embauchés. C'est en ce sens qu'il s'agit d'un salaire de base. Les salariés qui ont une certaine ancienneté ou qui exécutent des tâches spécialisées reçoivent un salaire plus élevé. Les rajustements du salaire minimum affectent donc en un premier temps les salariés nouvellement embauchés puis, éventuellement (lors du renouvellement des conventions), l'ensemble des salariés dont la convention stipule une clause d'ajustement, par le biais d'un réajustement des échelles de salaire fondées sur l'ancienneté ou la tâche.

2- *La durée de la semaine de travail*

a) *Les normes du travail*

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la Loi fixe la semaine normale à quarante-quatre heures, sauf dans les cas où cette durée est fixée par règlement du gouvernement (art. 52).

b) *Les dispositions des conventions collectives*

En 1981, au Québec, on trouvait une disposition relative à la durée de la semaine de travail dans 98% des conventions collectives visant des cols bleus, soit dans 2 596 conventions*

---

* *La Loi sur les normes du travail ne fait pas de distinction entre cols bleus et cols blancs. Cette distinction apparaît dans le fichier des conventions collectives, au niveau des variables portant sur la durée de la semaine de travail (voir l'annexe 1, thème 2). Force nous a été de recourir à ces variables. Le terme "cols blancs" désigne généralement les employés de bureaux; le terme "cols bleus", les employés à la production et à l'entretien.*

sur 2 659*. Par ailleurs, on trouve une telle disposition dans 93% des conventions collectives visant des cols blancs, soit dans 681 conventions sur 731*.

Chez les cols bleus, les conventions qui stipulent une semaine normale, au nombre de 2 596, indiquent dans 70% des cas une durée fixe en heures; les autres conventions du groupe stipulent une durée variable selon la catégorie d'emploi (10%) ou selon d'autres critères (8%), ou alors un horaire flexible ou comprimé (3%), ou un autre type de disposition (8%). Les conventions collectives de cols bleus, qui stipulent une durée fixe en heures, au nombre de 1 817, prévoient à leur tour, dans 79% des cas, une semaine normale se situant entre 35 et 40 heures. Les conventions, qui indiquent des heures se situant dans cet intervalle, regroupent 90% des cols bleus dont la convention stipule une semaine normale de durée fixe, soit 174 472 salariés sur 194 943.

Chez les cols blancs, les conventions qui stipulent une semaine normale, au nombre de 681, prévoient dans 67% des cas une durée fixe exprimée en heures; les autres conventions du groupe prévoient un nombre d'heures qui varie selon la catégorie d'emploi (13%) ou selon un autre critère (7%), ou alors un horaire flexible ou comprimé (1%) ou un autre type de disposition (12%). Les conventions de cols blancs, qui prévoient une durée fixe en heures, au nombre de 455, prévoient à leur tour, dans 98%

---

* Il est à noter que certaines conventions -344- visent à la fois des cols bleus et des cols blancs. Ces conventions sont incluses à la fois dans le total des conventions visant des cols bleus et dans le total des conventions visant des cols blancs.

des cas, une semaine normale de 40 heures ou moins et dans 66% des cas de 35 heures ou moins. Les conventions qui spécifient 35 heures ou moins regroupent 91% des cols blancs dont la convention stipule une semaine normale de durée fixe, soit 123 204 salariés sur 135 344.

La semaine normale tend donc à compter 40 heures ou moins dans les conventions couvrant surtout des cols bleus et 35 heures ou moins dans les conventions couvrant surtout des cols blancs.

3- La rémunération du temps supplémentaire

a) Les normes du travail

La Loi (art. 55) prescrit une majoration de 50% du salaire horaire habituel pour tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale.

b) Les dispositions des conventions collectives

En 1981, au Québec, 1 880 conventions contenaient une disposition relativement à la rémunération du temps supplémentaire, soit 62% des conventions en vigueur. De ce nombre, 1 809 conventions (ou 96%) prévoient une majoration invariable du salaire pour les heures effectuées en plus des heures de la semaine normale. Ces conventions prévoient pour 89% la rémunération à temps et demi, et pour 9% la rémunération à temps et demi puis à temps double après un certain nombre d'heures supplémentaires.

La Loi (art. 55) prescrit une majoration de 50% du salaire horaire habituel après 44 heures de travail.

On a vu plus haut que la semaine normale est généralement fixée à 40 heures ou moins dans les conventions collectives.

4- L'indemnité de présence au travail

a) Les normes du travail

En vertu de l'article 55 de la Loi, un salarié qui se présente au lieu de travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi, et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel, sauf si l'application de l'article 55 lui assure un montant supérieur.

Cette disposition ne s'applique pas lorsque la nature du travail ou les conditions de son exécution requièrent plusieurs présences du salarié dans une même journée et pour moins de trois heures à chaque présence (art. 58).

Elle ne s'applique pas non plus lorsque la nature du travail fait en sorte qu'il est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de trois heures (art. 58).

b) Les dispositions des conventions collectives

En 1981, la moitié des conventions en vigueur au Québec ont mentionné une indemnité de présence au travail, soit 1 534 conventions sur 3 046. Les salariés ayant droit à une indemnité, aux termes de leur convention, représentaient à ce moment 36% des salariés couverts par une convention, soit 190 556 salariés sur 526 650.

Les conventions qui prévoient une indemnité fixent celle-ci à moins de 3 heures de salaire dans 4% des cas, à 3 heures de salaire (soit la norme gouvernementale) dans 20% des cas, et à plus de 3 heures de salaire dans 67% des cas. Les conventions de ce dernier groupe établissent pour 80% l'indemnité à 4 heures de salaire.

5- Les jours fériés chômés et payés

5.1 Le nombre et l'identification des jours fériés

a) Les normes du travail

Lorsqu'ils tombent un jour ouvrable, les jours suivants sont des jours fériés et chômés en vertu de la Loi et du Règlement sur les normes du travail:

- le 1er janvier
- le 25 décembre
- le 1er lundi de septembre (fête du travail)
- le Vendredi saint*
- la fête de Dollard
- et l'Action de grâces.

Le 24 juin est également un jour férié et chômé en vertu de la Loi sur la fête nationale. En vertu de l'article 3 de cette loi, nul ne peut réduire le salaire d'un salarié en raison du fait que le 24 juin est un jour chômé.

b) Les dispositions des conventions collectives

i- Le nombre des jours fériés

En 1981, 2 969 conventions mentionnaient des jours fériés payés, soit 97% des conventions en vigueur, au nombre de 3 046 (Québec).

---

* Ou pour les salariés travaillant dans un établissement commercial au sens de la Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux, au choix de l'employeur, le Vendredi saint ou le lundi de Pâques (art. 14 du Règlement).

Les conventions qui mentionnent des jours fériés (2 969) se distribuent comme suit: 2 511 conventions (ou 85%) prévoient un nombre invariable de jours fériés; 281 conventions (ou 9%) prévoient un nombre de jours qui varie au cours de la durée de la convention; et 177 conventions (ou 6%) prévoient un autre type de disposition.

Les conventions qui spécifient un nombre invariable de jours fériés, au nombre de 2 511, font mention de un à six jours fériés dans 4% des cas, de sept jours fériés - soit la norme gouvernementale en incluant la Saint-Jean-Baptiste - dans 4% des cas, de huit à neuf jours fériés dans 15% des cas, et finalement de dix jours fériés et plus dans 77% des cas. Les normes gouvernementales - qui fixent le nombre des jours fériés à sept - sont donc dépassées dans 92% des conventions qui spécifient un nombre invariable de jours fériés.

ii- L'identification des jours fériés

Les dix jours fériés qu'on retrouve le plus souvent dans les conventions collectives, au Québec, sont les suivants:

Jour entier férié et payé	Conventions qui mentionnent ce jour férié en 1981	
	% des conventions	% des salariés couverts par une convention
1- Le 24 juin (norme)	92,8	67,5
2- La fête du travail (norme)	92,7	67,0
3- Le 1er janvier (norme)	90,7	66,4
4- Le 25 décembre (norme)	90,1	66,3
5- La fête du Canada	89,1	62,7
6- L'action de Grâces (norme)	84,1	60,1
7- Le 2 janvier	73,0	52,0
8- Le 26 décembre	72,3	51,9
9- La fête de Dollard (norme)	62,4	50,1
10- Le vendredi saint (norme)	61,8	52,1

La Loi sur les normes du travail mentionne six jours fériés et chômés, en sus de la fête nationale (art. 60). L'article 60 ne s'applique cependant pas aux salariés visés dans une convention collective ou un décret qui mentionnent au moins six jours fériés, chômés et payés en sus de la fête nationale. La Loi sur la fête nationale, d'un autre côté, permet à un établissement de rester ouvert un 24 juin, à condition que la nature des activités l'exige (art. 5). Dans ce cas, l'employeur, en plus de verser au salarié occupé le 24 juin le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue pour ce jour ou lui accorder un congé compensatoire.

5.2 Les conditions d'éligibilité aux jours fériés

a) Les normes du travail

Pour bénéficier des jours fériés mentionnés dans la Loi et le Règlement sur les normes du travail, un salarié doit compter 60 jours de service continu dans l'entreprise et ne pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour (art. 65 de la Loi).

L'article 2 de la Loi sur la fête nationale fait du 24 juin un jour férié et chômé. L'employeur n'est cependant pas tenu d'accorder le congé compensatoire ni l'indemnité prévue dans cette loi si un salarié n'a pas eu droit à un salaire ou à une indemnité en tenant lieu pendant au moins dix jours au cours de la période du 1er au 23 juin (art. 7).

b) Les dispositions des conventions collectives

En 1981, les conventions qui posent des conditions d'éligibilité aux jours fériés sont au nombre de 2 369, ce qui représente 78% des conventions en vigueur, au nombre de 3 046 (Québec).

Les conventions qui posent des conditions d'éligibilité (2 369) exigent dans la plupart des cas (89%) la présence du salarié le quart précédant et/ou suivant le jour férié (Québec). Il est d'un autre côté assez rare (5% des cas) que ces conventions exigent une période de service continu en plus de la présence du salarié le quart précédant ou suivant le jour férié, comme il est spécifié à l'article 65 de la Loi sur les normes du travail.

5.3 Les jours fériés coïncidant avec un jour de repos*

a) Les normes du travail

Les six jours fériés mentionnés dans la Loi et le Règlement sur les normes du travail sont fériés et chômés à condition que ces jours soient ouvrables (art. 60 de la Loi).

Par ailleurs, si le 24 juin tombe un jour de congé, les salariés ont droit à un congé compensatoire d'une durée égale à une journée de travail en vertu de l'article 6 de la Loi sur la fête nationale. Ce congé doit être pris le jour ouvrable qui précède ou suit le jour férié.

---

* Cette formulation est tirée du fichier des conventions collectives. Dans la Loi sur les normes du travail, on trouve plutôt la notion de jour ouvrable (art. 60) qui se trouve ainsi opposée, implicitement, à la notion de jour non ouvrable ou de repos.

b) *Les dispositions des conventions collectives*

En 1981, on trouve une disposition relative aux jours fériés qui coïncident avec un jour de repos dans 76% des conventions en vigueur au Québec, soit dans 2 306 conventions sur 3 046. Les conventions qui contiennent une disposition à ce sujet (2 306) prévoient la remise du congé payé ou une compensation monétaire dans 87% des cas, une autre alternative dans 12% des cas, et la perte du congé payé dans moins de 1% des cas.

Les conventions qui contiennent une disposition relativement aux jours fériés tombant un jour de repos sont donc habituellement plus généreuses que la Loi sur les normes du travail. Celle-ci prévoit, implicitement (art. 60), la perte des jours fériés, chômés et payés - autre que la fête nationale - lorsque ces jours tombent un jour de repos.

5.4 *Les jours fériés coïncidant avec un congé annuel*

a) *Les normes du travail*

Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés prévus dans la Loi sur les normes du travail, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue pour ce jour ou lui accorder un congé compensatoire égal à une journée de travail, à une date convenue entre l'employeur et le salarié ou fixée par une convention collective ou un décret (art. 64).

La Loi sur la fête nationale contient des dispositions semblables pour le cas où un salarié est en congé annuel le 24 juin (art. 6).

b) *Les dispositions des conventions collectives*

En 1981, 2 197 conventions contenaient une disposition relativement aux jours fériés qui coïncident avec un congé annuel, soit 72% des conventions en vigueur, au nombre de 3 046 (Québec).

Les conventions qui contiennent une disposition (2 197), prévoient une compensation monétaire dans 14% des cas, une prolongation du congé annuel dans 48% des cas, et une compensation monétaire ou une prolongation du congé annuel, au choix du salarié, dans 36% des cas, et un autre type de disposition dans 2% des cas.

Ces dispositions sont conformes à l'article 64 de la Loi sur les normes du travail et à l'article 6 de la Loi sur la fête nationale.

5.5 *La rémunération du travail effectué un jour férié*

a) *Les normes du travail*

La Loi sur les normes du travail (art. 63) stipule que l'employeur doit verser au salarié qui travaille un jour férié le salaire correspondant au travail effectué et lui verser l'indemnité prévue pour le jour férié ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. L'indemnité prévue pour le jour férié est égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant ce jour férié (art. 62).

La Loi sur la fête nationale contient des dispositions semblables (art. 5) pour ce qui concerne la rémunération d'un travail qui ne peut être interrompu un 24 juin, en raison de la nature des activités de l'établissement.

L'article 7 dit cependant que l'employeur n'est pas tenu d'accorder le congé compensatoire ni l'indemnité prévue par cette loi à un salarié qui n'a pas eu droit à un salaire ou à une indemnité en tenant lieu au cours de la période du 1er au 23 juin.

b) *Les dispositions des conventions collectives*

En 1981, 2 704 conventions contenaient une disposition relativement à la rémunération des heures effectuées un jour férié, ce qui représente 89% des conventions alors en vigueur, au nombre de 3 046 (Québec).

Parmi les conventions qui contiennent une disposition, au nombre de 2 704, on dénombre:

- *2 289 conventions (ou 85% des conventions du groupe) qui spécifient une majoration invariable du salaire;*
- *140 conventions (5%) qui spécifient une majoration de salaire variant selon les jours fériés ou les catégories d'emploi;*
- *138 conventions (5%) qui spécifient la rémunération du travail effectué plus le traitement ou le report en congé du jour férié (le travail effectué étant habituellement rémunéré à un taux majoré); et*
- *137 conventions (5%) qui spécifient un autre type de disposition.*

Au niveau des conventions qui spécifient une majoration invariable du salaire (2 289), les trois clauses les plus fréquentes sont la rémunération à 2 fois le taux régulier (5% des conventions du groupe), à 2 $^{1}/_{2}$ fois le taux régulier (37%) et à 3 fois le taux régulier (58%).

Les conventions collectives prévoient donc généralement une majoration de salaire pour le travail effectué un jour férié, laquelle se situe le plus souvent à 2 $^{1}/_{2}$ fois ou 3 fois le taux régulier.

6- *Les congés annuels payés*

6.1 *La durée des congés annuels*

a) *Les normes du travail*

Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, compte moins d'un an de service continu chez le même employeur a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable par mois de service continu sans que la durée totale du congé puisse excéder deux semaines (art. 67 de la Loi sur les normes du travail).

Si le salarié compte un an de service continu, la durée minimale du congé annuel est fixée à deux semaines (art. 68); si le salarié compte dix ans de service continu ou plus, cette durée est fixée à trois semaines (art. 69).

b) *Les dispositions des conventions collectives*

Le contenu des conventions collectives, pour ce qui concerne la durée des congés annuels, peut se résumer en quatre points:

1° En 1981, les conventions qui prévoient un congé annuel, pour les salariés ayant moins d'un an de service, sont au nombre de 2 378, ce qui représente 78% des conventions en

vigueur, au nombre de 3 046 (Québec). Les conventions qui prévoient un congé (2 378) spécifient dans 86% des cas un congé d'un jour par mois de service, sans fixer de maximum à ce congé (Québec, 1981). La Loi (art. 67) fixe un maximum de 2 semaines.

2° En 1981 toujours, 2 707 conventions prévoient un congé annuel de deux semaines, soit 89% des conventions en vigueur (Québec). Les conventions qui prévoient un congé de deux semaines (2 707) donnent droit à ce congé après une période d'emploi de moins de 6 mois dans 5 % des cas, de 6 à 11 mois dans 45% des cas et de 12 mois dans 44% des cas. Un autre type de disposition est prévu dans 6% des cas. La Loi donne droit à un congé de deux semaines après 12 mois de service continu (art. 68).

3° En 1981 encore, 2 766 conventions prévoient un congé de trois semaines, soit 91% des conventions en vigueur (Québec). Les conventions qui prévoient un congé de trois semaines, et dont les exigences liées à la durée de service figurent dans le fichier des conventions collectives, sont par ailleurs au nombre de 2 359. Ces dernières conventions donnent droit à un congé de trois semaines après une période minimale d'emploi qui se situe entre 1 et 5 années dans près de 89% des cas. Le maximum de cet intervalle est égal à la moitié de ce qui est requis à l'article 69 de la Loi sur les normes du travail, soit 10 ans.

4° Les normes du travail du Québec ne prévoient pas encore de congé annuel de quatre semaines. Un tel congé figure cependant dans un grand nombre de conventions collectives. En 1981, au Québec, les conventions qui prévoient un congé*

** La Saskatchewan est présentement la seule province canadienne où les salariés ont droit à un congé annuel de quatre semaines en vertu d'une loi sur les normes du travail. La durée de service requise est fixée à 10 ans. Voir: «The Labour Standards Act (1978)», Saskatchewan, art. 30 tel qu'amendé en 1979-1980; cet amendement est entré en vigueur le 17 juin 1980.*

de quatre semaines sont au nombre de 2 508, ce qui représente 82% des conventions en vigueur, au nombre de 3 046. Les conventions qui prévoient un congé de 4 semaines et dont les données relatives à la durée de service ont pu être codifiées sur le fichier des conventions collectives, sont par ailleurs au nombre de 2 068. Ces dernières conventions donnent droit à un congé de quatre semaines après 10 ans de service ou moins dans 61% des cas, et après 11 ans de service et plus dans 39% des cas. Sur le plan sectoriel, des données de 1980 indiquent que la durée de service requise est d'un an dans les secteurs public et para-public, et de 10 ans et plus, assez fréquemment, dans le secteur privé (Québec)*.

6.2 La rémunération des congés annuels

a) Les normes du travail

L'article 74 de la Loi sur les normes du travail prévoit une indemnité égale à 4% du salaire brut annuel pour les salariés ayant droit au congé de deux semaines (art. 68), et égale à 6% du salaire brut annuel pour les salariés ayant droit au congé de trois semaines (art. 69).

Le salarié dont le congé annuel est inférieur à deux semaines a droit à une indemnité égale à la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, et ce dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés (art. 74).

---

* Il s'agit de tendances observées au niveau des conventions qui mentionnent un congé de 4 semaines et dont l'exigence de service a été codifiée. Voir: Gouvernement du Québec, Ministère du travail et de la main-d'oeuvre, Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec, 1980, sections sectorielles, variable F-04.

b) *Les dispositions des conventions collectives*

Dans les conventions collectives, en 1981, le calcul de l'indemnité de congé annuel est basé sur les gains bruts annuels dans 53% des conventions en vigueur au Québec (soit 1 628 conventions sur 3 046) et sur le salaire au taux régulier dans un autre 24% des conventions (739 sur 3 046). Par ailleurs 8% des conventions ne donnent pas de précision quant à la base de calcul et 14% contiennent une autre disposition, prenant habituellement la forme d'un choix entre les gains bruts et le salaire au taux régulier, selon l'option la plus avantageuse pour le salarié.*

En 1981 encore, la rémunération du congé annuel est exprimée comme un pourcentage du revenu annuel dans 2 581 conventions, soit dans 85% des conventions en vigueur.

Lorsque l'indemnité de congé annuel est exprimée comme un pourcentage du revenu annuel (gains bruts ou salaire au taux régulier), ce pourcentage est fixé à 2% pour chaque semaine de congés dans 72% des cas, et à plus de 2% pour certaines semaines dans 21% des cas (Québec, 1981).

En conclusion, les conventions collectives n'expriment pas toujours la rémunération des congés annuels en fonction des gains bruts. Par contre, le pourcentage du revenu annuel qui est alloué à cette rémunération rencontre généralement les normes du travail ou est légèrement supérieur.

** Les gains bruts annuels comprennent le salaire au taux régulier, plus la rémunération des heures supplémentaires ainsi que les primes diverses qu'un employeur peut verser à un salarié.*

7- *Les jours normaux de travail par semaine et le repos hebdomadaire*

a) *Les normes du travail*

La Loi sur les normes du travail stipule (art. 78) qu'un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives; et ce, sous réserve de l'application des articles de la Loi concernant l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire. La semaine normale peut donc compter un maximum de 6 jours.

Dans le cas d'un travailleur agricole, le repos hebdomadaire prévu à l'article 78 peut être reporté à la semaine suivante.

b) *Les dispositions des conventions collectives*

En 1981, au Québec, 2 442 conventions de cols bleus sur 2 659 spécifient des jours normaux de travail par semaine, soit 91,8% des conventions de cols bleus; chez les cols blancs, 670 conventions sur 733 spécifient des jours normaux, soit 91,4%.*

Parmi les conventions de cols bleus qui spécifient des jours normaux, au nombre de 2 442, 2 144 (ou 88%) indiquent un nombre de jours qui a pu être codifié sur le fichier des conventions collectives; ces dernières conventions fixent la semaine normale à 5 jours dans 97% des cas.

Parmi les conventions de cols blancs qui spécifient des jours normaux, au nombre de 670, 619 (ou 92%) indiquent un nombre de jours qui a pu être codifié; ces dernières conventions fixent la semaine normale à 5 jours dans 98% des cas.

** La Loi sur les normes du travail ne fait pas de distinction entre cols bleus et cols blancs. Cette distinction apparaît dans le fichier des conventions collectives, au niveau des variables portant sur les jours normaux de travail par semaine (voir l'annexe 1, thème 7).*

Les conventions collectives tendent donc à fixer la semaine normale à cinq jours tant chez les cols bleus que chez les cols blancs.

Il est d'un autre côté assez rare qu'une convention prévoit l'étalement des heures sur une base autre qu'hebdomadaire. En 1981, on trouve un horaire comprimé sur une base bi-mensuelle ou mensuelle dans 3% des conventions visant des cols bleus, soit dans 85 conventions sur 2 659; et dans un peu plus de 1% des conventions visant des cols blancs, soit dans 8 conventions sur 733 (Québec).

8- Les congés de deuil

a) Les normes du travail

La Loi stipule (art. 80) qu'un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants, ou à l'occasion du décès d'un membre de sa famille immédiate (père, mère, frère ou soeur).

b) Les dispositions des conventions collectives

En 1981, 98% des conventions en vigueur prévoient un congé payé lors du décès du conjoint ou d'un enfant du salarié, soit 2 973 conventions sur 3 046 (Québec). La durée du congé a pu être codifiée sur le fichier des conventions collectives en ce qui concerne 2 263 de ces conventions* (ou 76%); elle est de trois et de cinq jours dans, respectivement, 52% et 39% des cas.

---

* Les autres conventions mentionnent un congé dont la durée varie selon le lien de parenté ou un autre type de disposition.

En 1981 encore, 98% des conventions en vigueur prévoient un congé payé lors du décès d'un membre de la famille immédiate du salarié (telle que définie plus haut). Les conventions qui prévoient un tel congé sont au nombre de 2 973; la durée du congé a pu être codifiée en ce qui concerne 2 476 de ces conventions* (ou 83%); elle est de trois jours dans 92% des cas.

Les congés de deuil spécifiés dans les conventions collectives durent donc généralement de 3 à 5 jours et ces congés sont payés. Toutefois, lorsque la durée du congé payé est exprimée en termes de jours de calendrier consécutifs, seuls les jours de congé qui tombent des jours ouvrables sont payés.

9- Les congés de mariage, de paternité et d'adoption

9.1 Présence d'un congé payé à l'occasion du mariage du salarié

a) Les normes du travail

En vertu de l'article 81 de la Loi sur les normes du travail, un salarié peut s'absenter du travail pendant un jour, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

b) Les dispositions des conventions collectives

Les conventions collectives mentionnent dans une faible proportion que les salariés ont droit à un congé payé à l'occasion de leur mariage. Un tel congé est mentionné dans 1 182 conventions sur 3 046 en 1981, soit dans 39% des conventions en vigueur (Québec).

---

* Les autres conventions mentionnent un congé dont la durée varie selon le lien de parenté ou un autre type de disposition.

Les conventions qui mentionnent un congé dont la durée a pu être codifiée sont par ailleurs au nombre de 1 026; ces conventions fixent la durée du congé à un jour ou deux dans 34% des cas, à trois jours dans 40% des cas, et à cinq jours dans 23% des cas.

9.2 Présence d'un congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant

a) Les normes du travail

La Loi stipule (art. 81) qu'un salarié peut s'absenter deux jours, sans salaire, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

b) Les dispositions des conventions collectives

Le fichier des conventions collectives indique qu'en 1981 61% des conventions prévoyaient un congé payé à l'occasion d'une naissance (congé de paternité), d'une adoption ou d'un baptême, soit 1 857 conventions sur 3 046 (Québec). Les conventions qui stipulent un congé payé dont la durée a été codifiée sur le fichier des conventions collectives sont par ailleurs au nombre de 1 628; la durée du congé est d'un jour ou deux dans 96% des cas.

10- Le préavis de mise à pied et de licenciement

a) Les normes du travail

En vertu de l'article 82 de la Loi sur les normes du travail, un salarié qui compte au moins trois mois de service continu chez le même employeur a droit à un préavis écrit avant son licenciement ou sa mise à pied pour au moins six mois.

Ce préavis est d'une semaine si le salarié compte moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il compte d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il compte de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il compte dix ans de service continu ou plus.

L'article 82 ne s'applique pas aux cadres.

b) *Les dispositions des conventions collectives*

En 1981, 1 748 conventions ont stipulé un préavis de mise à pied ce qui représente 57% des conventions alors en vigueur, au nombre de 3 046 (Québec, 31 décembre). Le fichier des conventions collectives ne contient par ailleurs aucune variable concernant les préavis de licenciement.

Parmi les conventions qui stipulent un préavis de mise à pied, au nombre de 1 748, plus de 1 206 (ou 69%) spécifient un préavis de durée invariable, alors que seulement 188 conventions (ou 11%) spécifient un préavis dont la durée varie selon l'ancienneté, comme il est prévu à l'article 82 de la Loi, pour le cas où la durée de la mise à pied atteint 6 mois.

Lorsque la durée du préavis est invariable, celle-ci est fixée à deux semaines ou moins dans 88% des cas. La Loi prescrit pourtant (art. 82) un préavis d'au moins 4 semaines pour les salariés comptant de cinq à dix ans de service continu, et d'au moins 8 semaines pour les salariés comptant dix années de service et plus.

Un échantillon de conventions signées entre septembre 1980 et août 1981 montre les mêmes tendances: sur 721 conventions mentionnant un préavis de mise à pied, à peine 100 (ou 14%) stipulent un préavis dont la durée varie selon l'ancienneté. Ces conventions doivent pourtant rencontrer les normes du travail en vertu des dispositions transitoires de la Loi (art. 157).

11- Les uniformes de travail

a) Les normes du travail

La Loi stipule qu'un employeur ne peut opérer de déduction du salaire minimum pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un uniforme de travail obligatoire (art. 85).

b) Les dispositions des conventions collectives

En 1981, les conventions qui étaient en vigueur au Québec ont mentionné un uniforme de travail dans une proportion de 57% (soit 1 746 conventions sur 3 046). Le coût d'achat de l'uniforme est défrayé par l'employeur dans 86% des cas. Les tendances sont moins nettes en ce qui concerne l'attribution des frais d'entretien de cet uniforme: aucune précision n'est donnée dans 47% des cas; par ailleurs ces frais sont à la charge de l'employeur dans 27% des cas, du salarié dans 8% des cas, et à la fois de l'employeur et du salarié dans un autre 8% des cas. Les autres conventions (10%) prévoient le versement d'une indemnité fixe pour les frais d'entretien de l'uniforme ou une autre mesure.

12- Le congé de maternité

12.1 Présence d'un congé de maternité et durée de service requise

a) Les normes du travail

Le Règlement sur les normes du travail spécifie (art. 15) qu'une salariée, pour être admissible au congé de maternité prévu dans le règlement, doit compter au moins 20 semaines d'emploi chez le même employeur dans les 12 mois qui précèdent le début du congé.

b) Les dispositions des conventions collectives

En 1981, 1 384 conventions stipulaient un congé de maternité, soit 45% des conventions en vigueur au nombre de 3 046 (Québec, 31 décembre).

Les conventions qui stipulent un congé de maternité visent cependant 74% des salariés couverts par une convention, soit 390 805 salariés sur 526 650.

Parmi les conventions qui mentionnent un congé de maternité, au nombre de 1 384, 681 (49%) ne requièrent aucun temps de service minimal, 336 (24%) ne donnent pas de précision quant à la durée de service requise, 166 (12%) renvoient à la Loi sur les normes du travail, et 167 (12%) spécifient une durée de service de 4 semaines ou plus. Les autres conventions (moins de 3%) exigent une durée de service variant selon les catégories d'emploi ou spécifient un autre type de disposition relativement à l'ancienneté.

Près de la moitié des conventions qui mentionnent un congé de maternité (49%) ne requièrent donc pas de période minimale de service.

12.2 La durée du congé de maternité

a) Les normes du travail

Le Règlement sur les normes du travail spécifie que les salariées ont droit à un congé de maternité ne pouvant excéder dix-huit semaines, sauf si l'employeur consent à une durée plus longue (art. 17).

b) *Les dispositions des conventions collectives*

Parmi les conventions qui mentionnent un congé de maternité, au nombre de 1 384 en 1981, 70 (5%) spécifient un congé de moins de 18 semaines, 286 (21%) un congé de 18 semaines, et 790 (57%) un congé de 19 semaines et plus. Par ailleurs, 216 conventions (16%) ne donnent pas de précision quant à la durée du congé et 22 conventions (1%) contiennent un autre type de disposition quant à la durée.

Les conventions qui spécifient un congé de 18 semaines regroupent 9% des salariés dont la convention mentionne un congé de maternité et les conventions qui spécifient 19 semaines et plus, 82% d'entre eux. Les salariés dont la convention mentionne un congé de maternité ont donc droit le plus souvent à un congé dépassant 18 semaines.

12.3 *Le cumul de l'ancienneté pendant le congé de maternité*

a) *Les normes du travail*

La Loi et le Règlement sur les normes du travail ne font pas référence à la notion d'ancienneté comme telle. La salariée en congé de maternité est cependant considérée comme étant en service continu aux fins des dispositions de la Loi portant sur le préavis (section IV) et sur le congé annuel payé (section VI).

b) *Les dispositions des conventions collectives*

Les conventions qui stipulent un congé de maternité, au nombre de 1 384 en 1981, prévoient le maintien de l'ancienneté pendant le congé de maternité dans 13% des cas, le cumul partiel dans 2% des cas et le cumul entier dans 73%

des cas. Les autres conventions du groupe (12%) ne donnent généralement pas de précision en ce qui concerne le traitement de l'ancienneté pendant le congé de maternité. Les conventions qui prévoient le maintien de l'ancienneté pendant le congé de maternité excluent la durée du congé de maternité de la période d'emploi de la salariée; les conventions qui prévoient le cumul entier de l'ancienneté pendant le congé de maternité incluent intégralement la durée du congé de maternité dans la période d'emploi qui est reconnue à la salariée.

Comme il a été vu plus haut, les conventions qui mentionnent un congé de maternité spécifient pour 73% le cumul entier de l'ancienneté pendant le congé de maternité.

12.4 *L'extension possible du congé de maternité*

a) *Les normes du travail*

Le Règlement sur les normes du travail stipule (art. 23) qu'une salariée a droit à une prolongation du congé de maternité; cette prolongation peut atteindre six semaines lorsque sa santé ou celle de son enfant l'exige.

b) *Les dispositions des conventions collectives*

Les conventions qui stipulent un congé de maternité, au nombre de 1 384 en 1981, prévoient une extension du congé de maternité dans une proportion de 63%. Cette extension peut être accordée pour des raisons personnelles, des raisons de santé, ou d'autres raisons.

CONCLUSION

Il est difficile de faire la synthèse des observations réunies dans ce rapport. Celles-ci portent sur des conditions de travail très variées qui n'ont pratiquement aucun lien entre elles, à part celui d'être l'objet d'une législation ou d'une réglementation gouvernementale.

Dans l'ensemble, on constate que les conditions de travail mentionnées dans les conventions collectives dépassent les normes du travail à certains points de vue:

- *la semaine normale est habituellement plus courte (40 ou 35 heures plutôt que 44 heures);*

- *l'indemnité de présence au travail dépasse 3 heures de salaire dans la majorité des conventions qui stipulent une telle indemnité et se situe le plus souvent à 4 heures de salaire;*

- *le nombre des jours fériés payés dépasse habituellement sept jours et atteint fréquemment dix jours et plus;*

- *les jours fériés, lorsqu'ils coïncident avec un jour de repos, peuvent le plus souvent être reportés à un autre jour ouvrable, ce qui n'est pas le cas des jours fériés mentionnés dans la Loi et le Règlement sur les normes du travail;*

- *les vacances annuelles de trois semaines, d'un autre côté, requièrent généralement 5 années de service ou moins plutôt que 10 ans, comme il est prévu dans la Loi;*

- pour terminer, la durée du congé de maternité dépasse la norme des dix-huit semaines dans près de 57% des conventions qui stipulent un congé de maternité.

Les normes du travail inscrites dans la Loi et les règlements concernant le préavis de mise à pied semblent cependant constituer un maximum rarement dépassé dans les conventions collectives.

En 1981, la majorité (69%) des conventions qui mentionnaient un préavis de mise à pied ne faisaient pas varier la durée de celui-ci en fonction de la durée d'emploi du salarié, contrairement à ce qui est prévu dans la Loi (art. 82). Lorsque la durée du préavis est invariable, celle-ci est fixée à deux semaines ou moins dans 88% des cas. La Loi prescrit pourtant (art. 82) un préavis d'au moins 4 semaines pour les salariés comptant de cinq à dix ans de service continu, et d'au moins 8 semaines pour les salariés comptant dix ans de service et plus.

Lorsqu'une convention est muette au sujet d'une condition de travail faisant l'objet de normes gouvernementales, on doit supposer que l'établissement où s'applique cette convention rencontre au moins ces normes. En 1981, les conventions en vigueur mentionnaient un préavis de mise à pied dans une proportion de 43%, et un congé de maternité dans une proportion de 45%. On trouvera à l'annexe 2, une distribution des conventions collectives, selon qu'elles contiennent ou non une disposition relative à une condition de travail faisant l'objet d'une norme.

ANNEXE 1

LISTE DES VARIABLES RETENUES DANS L'ANALYSE

Identification du thème	Nom de la variable dans la grille d'analyse des conventions collectives	Numéro de la variable dans la grille	Article de loi correspondant *
1. Le salaire minimum	- Ajustement du salaire de base au salaire minimum	D-02	40
2. La durée de la semaine de travail	- Durée de la semaine normale de travail chez les cols bleus	J-03	52
	- Durée de la semaine normale de travail chez les cols blancs	J-04	52
3. La rémunération du temps supplémentaire	- Rémunération des heures effectuées en sus des heures normales hebdomadaires	E-02	55
4. L'indemnité de présence au travail	- Indemnité de présence au travail	E-18	58
5. Les jours fériés, chômés et payés	- Identification des jours fériés	F-15	60 (1) **
	- Nombre de jours fériés entiers payés	F-14	60
	- Conditions d'éligibilité aux jours fériés payés	F-16	65 (7) **
	- Rémunération des heures effectuées un jour férié chômé et payé	E-05	65 (5) **
	- Jour férié coïncidant avec un jour de repos	F-18	60 (6) **
	- Congés annuels payés coïncidant avec un ou plusieurs jours fériés	F-13	64 (6) **

* Loi sur les normes du travail.
** Loi sur la fête nationale.

Identification du thème	Nom de la variable dans la grille d'analyse des conventions collectives	Numéro de la variable dans la grille	Article de loi correspondant *
6. Les congés annuels payés	- Congés annuels payés pour les salariés ayant moins d'un an de service	F-01	67
	- Nombre d'années de service requis pour avoir droit à deux semaines de congés annuels payés	F-02	68
	- Nombre d'années de service requis pour avoir droit à trois semaines de congés annuels	F-03	69
	- Nombre d'années de service requis pour avoir droit à quatre semaines de congés annuels	F-04	--
	- Base de calcul pour la rémunération des congés annuels	F-09	74
	- Rémunération des congés annuels	F-10	74
7. Les jours normaux de travail par semaine et le repos hebdomadaire	- Jours normaux de travail par semaine - cols bleus	J-01	78
	- Jours normaux de travail par semaine - cols blancs	J-02	78
8. Les congés de deuil	- Congé payé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant	F-19	80
	- Congé payé en cas de décès dans la famille immédiate du salarié	F-20	80
9. Les congés de mariage, de paternité et d'adoption	- Durée du congé payé à l'occasion du mariage du salarié	F-22	81
	- Congé payé lors d'une naissance (paternité), d'une adoption ou d'un baptême	F-24	81

* Loi sur les normes du travail.

Identification du thème	Nom de la variable dans la grille d'analyse des conventions collectives	Numéro de la variable dans la grille	Article de loi correspondant *
10. Le préavis de mise à pied et de licenciement	- Préavis remis au salarié lors d'une mise à pied	C-08	82
11. Les uniformes de travail	- Uniformes de travail	K-04	85
	- Coût d'achat	K-05	85
	- Coût d'entretien	K-06	85
12. Le congé de maternité	- Présence d'un congé de maternité	F-29	17***
	- Conditions d'éligibilité au congé de maternité	F-30	15-16***
	- Minimum de service requis pour avoir droit au congé de maternité	F-31	15-16***
	- Durée totale du congé de maternité	F-32	17-18***
	- Cumul de l'ancienneté pendant le congé de maternité	F-34	31***
	- Extension de la durée du congé de maternité	F-36	23***

* Loi sur les normes du travail.
*** Règlement sur les normes du travail.

Source: Ministère du travail et de la main-d'oeuvre (Québec), Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec, 1981.

ANNEXE 2

Distribution en pourcentage des conventions collectives, selon qu'elles contiennent ou non une disposition relative à une condition de travail pour laquelle existent des normes minimales de travail; Québec, conventions en vigueur le 31 décembre 1981.

	Disposition %	Aucune disposition %
1. Ajustement du salaire de base au salaire minimum	7,7	92,3
2. Heures normales par semaine		
- cols bleus	97,6	2,4
- cols blancs	93,2	6,8
3. Rémunération des heures effectuées en dehors des heures normales hebdomadaires	61,7	38,3
4. Présence d'une indemnité de présence au travail	50,4	49,6
5. Présence de jours fériés payés	97,5	2,5
6. Conditions d'éligibilité aux jours fériés	77,8	22,2
7. Jour férié coïncidant avec un jour de repos	75,7	24,3
8. Jour férié coïncidant avec un congé annuel	72,1	27,9

ANNEXE 2 (suite)

	Disposition %	Aucune disposition %
9. Rémunération des heures effectuées un jour férié	88,8	11,2
10. Congé annuel pour les salariés comptant moins d'un an de service	78,1	21,9
11. Présence d'un congé annuel		
- de deux semaines	88,9	11,1
- de trois semaines	90,8	9,2
12. Congé payé en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié	97,6	2,4
13. Congé payé en cas de décès dans la famille immédiate du salarié	97,6	2,4
14. Congé payé à l'occasion du mariage du salarié	38,8	61,2
15. Préavis remis au salarié lors de mises à pied	57,4	42,6
16. Présence d'un uniforme de travail	57,3	42,7
17. Présence d'un congé de maternité	45,4	54,6

Source: voir p. 36.